

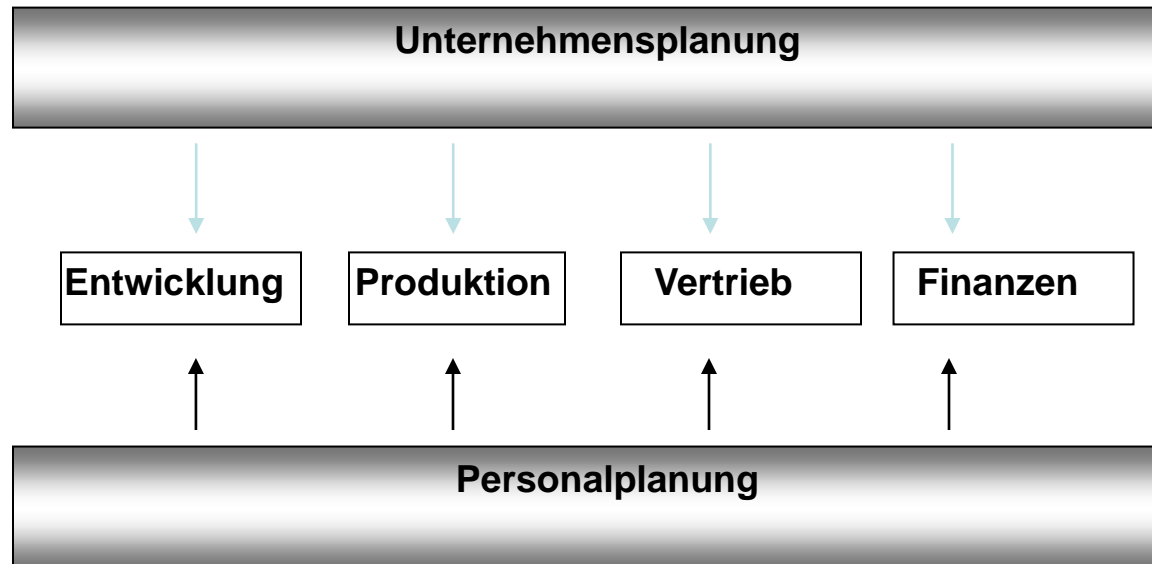


BusinessCollege
Hannover



Referent: Prof. Dr. Wolfgang Krüger, Fachhochschule
des Mittelstands (FHM) Hannover
Sommersemester 2021

1. Personalplanung als Funktion der Unternehmensplanung



2. Die betriebswirtschaftliche Ausgangssituation

Personalaufwand

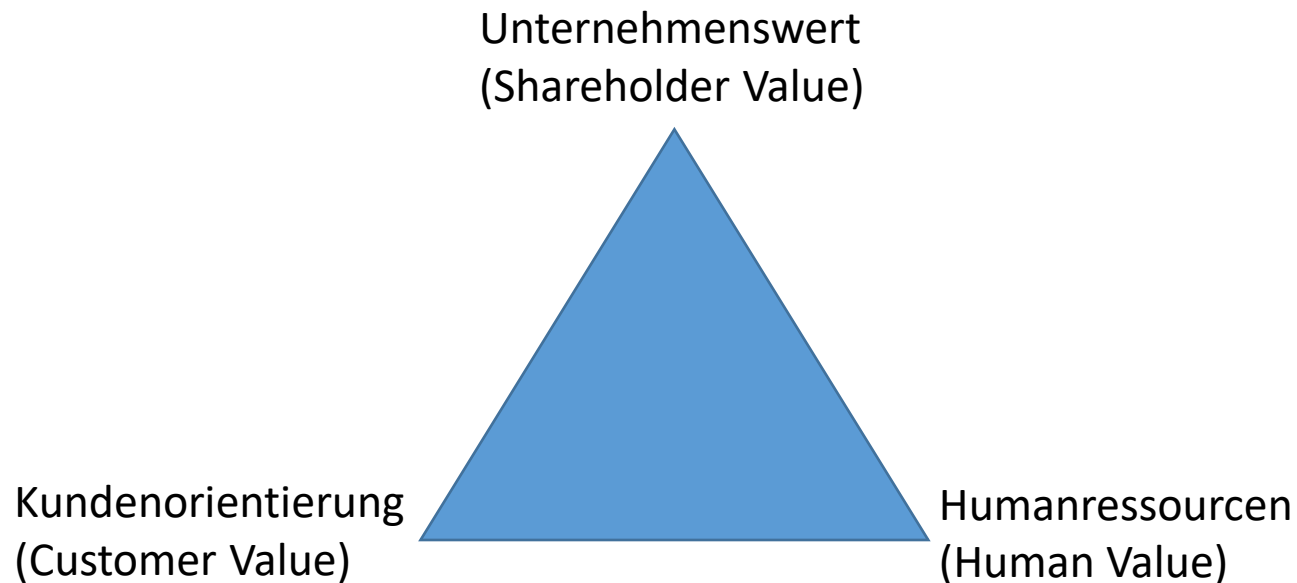


> 30% des Umsatzes in der
Industrie



bis 70% des Umsatzes im
Dienstleistungssektor

3. Das „magische Dreieck“ der Unternehmensführung



4. Auf die Unternehmensphilosophie kommt es an!

Entweder:

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter sind Mittelpunkt.

Oder:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Mittel.

5. Personal im **realistischen** Fokus der Unternehmensführung

| Unternehmerische Perspektive | Aufgaben des Personalmanagements |
|--|---|
| Personal als „ Unternehmensressource “ | <ul style="list-style-type: none"> - Nutzung und Förderung der Mitarbeiterpotenziale in Produktion und Dienstleistung (Quantität und Qualität) - Nutzung und Förderung der Wissens- und Innovationspotenziale |
| Personal als „ Kosten-/ & Leistungsfaktor “ | <ul style="list-style-type: none"> - Entgeltsysteme - Arbeitszeitmodelle - Optimierung der Kosten-/Leistungsrelation |
| Personal als „ Individuen und Gruppen “ | <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit - Unternehmenskultur |
| Personal als „ Rechtspersonen “ | <ul style="list-style-type: none"> - Individualrecht - Kollektivrecht - Mitbestimmung / Betriebsrat |
| Potenzielle Mitarbeiter*innen | <ul style="list-style-type: none"> - Personalmarketing - Employer Branding |

6. Teilfunktionen der Personalplanung

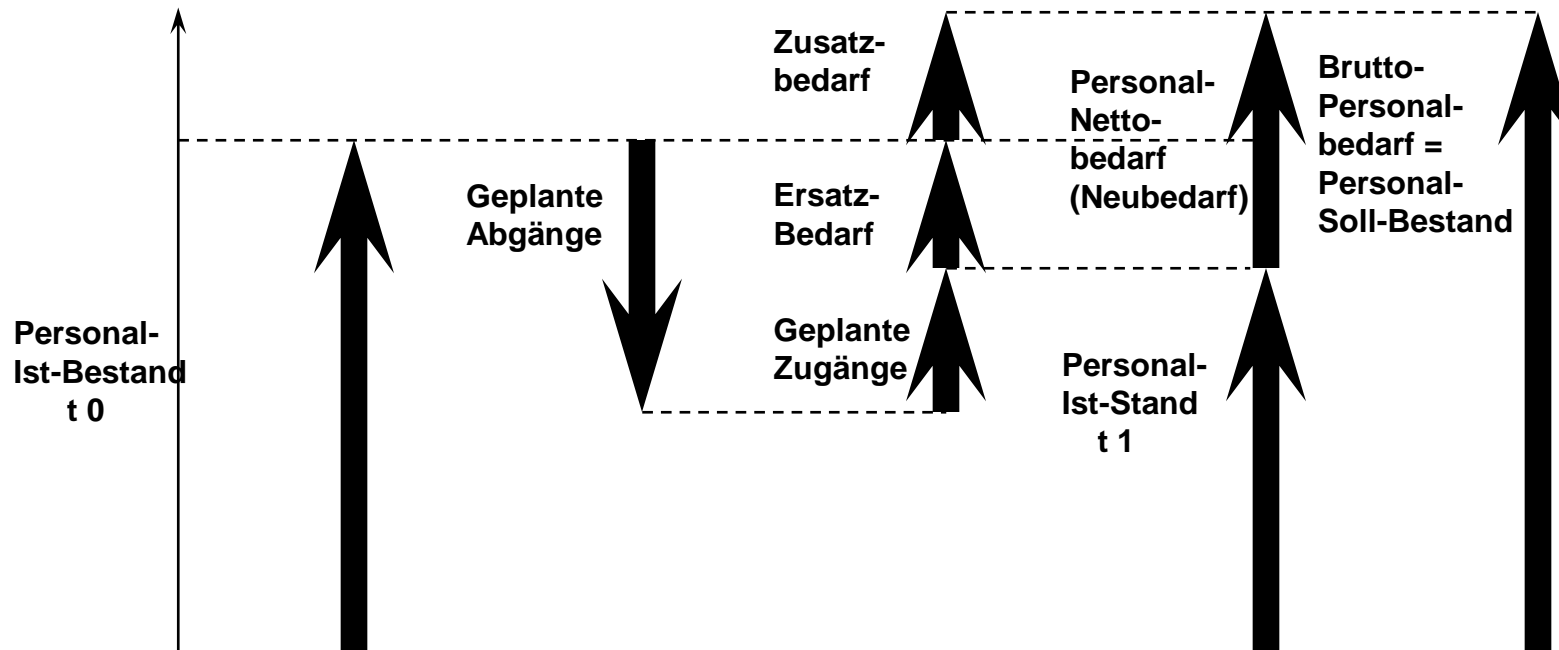
6.1 Bestands-, Einsatz-, Bedarfs- und Budgetplanung

- Wie ist die gegenwärtige **Personalstruktur** nach Quantität und Qualifikation?
- Ist der kurz- & mittelfristige Personalbedarf gedeckt?
- Gibt es mittelfristig **Engpässe** (oder **Überhänge**) aufgrund von Ruhestand, Fluktuation oder betrieblichen Veränderungen)?
- Gibt es neuen (**strategischen**) Personalbedarf aufgrund von **Marktveränderungen, neuen Geschäftsfeldern** und **neuen Technologien**?

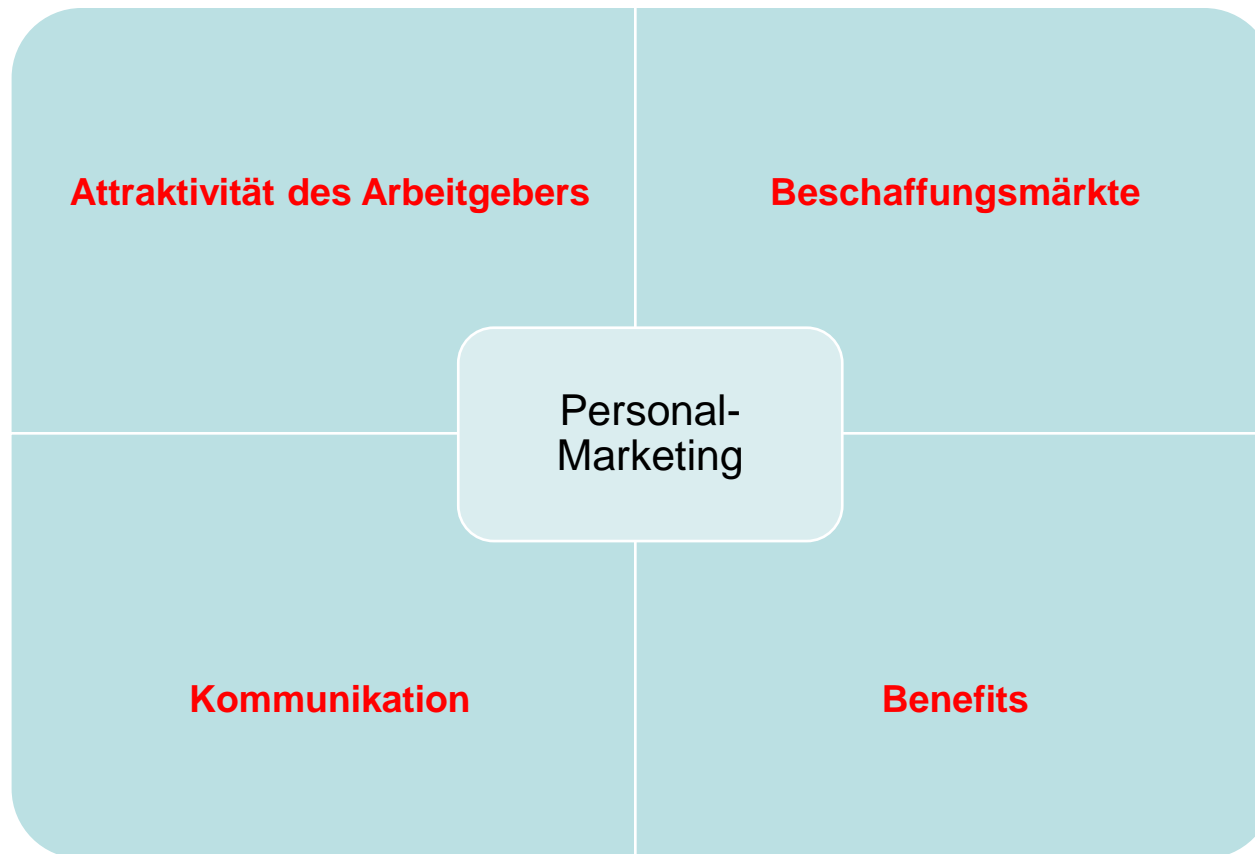
und schließlich:

Welche Konsequenzen hat die Beantwortung dieser Fragen für das Personalbudget?

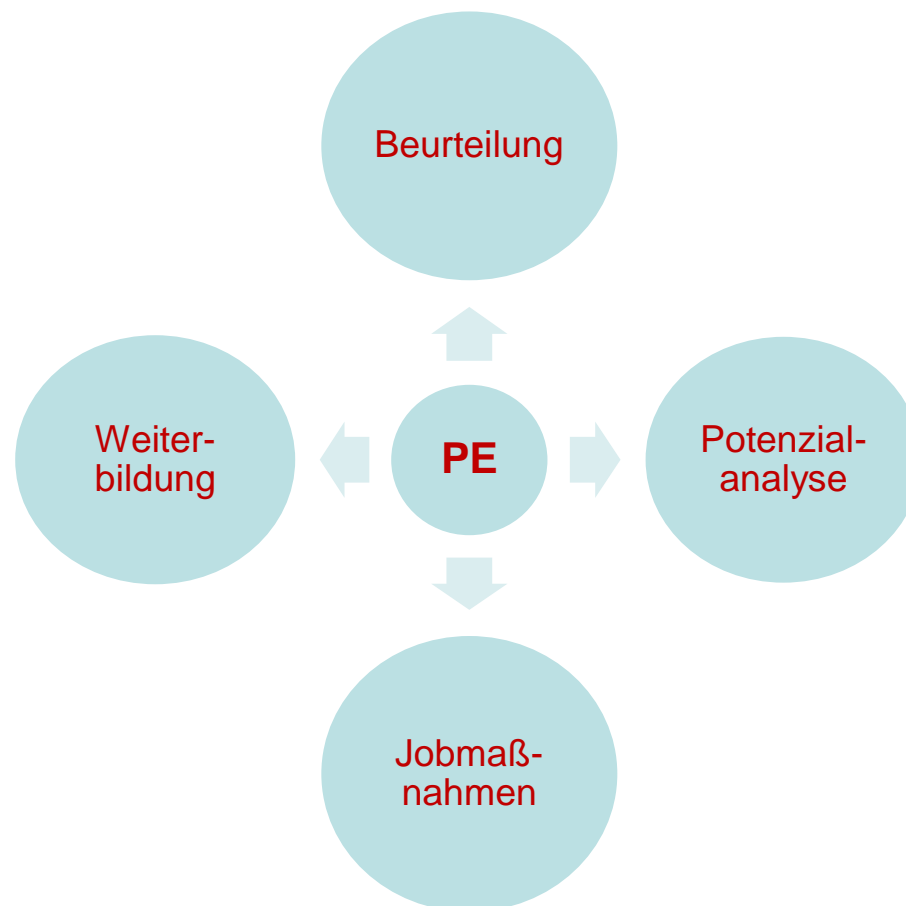
Beispiel: Ermittlung des Personal-Ist-Stands und des Soll-Bestands



6.2 Beschaffungsplanung



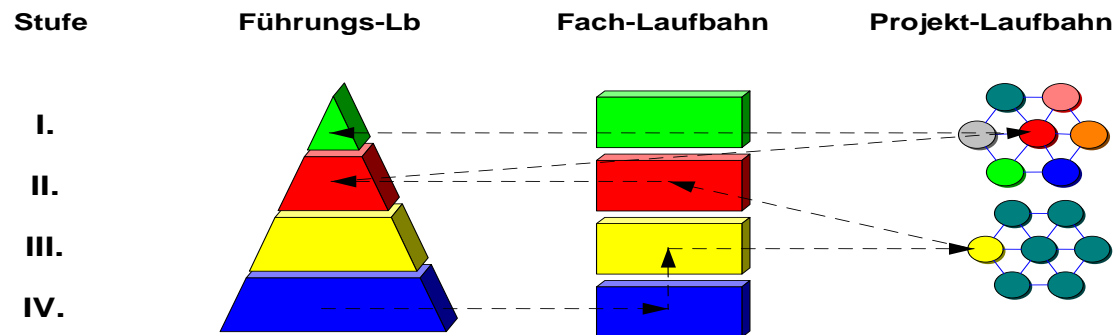
6.3 Individuelle Entwicklungsplanung



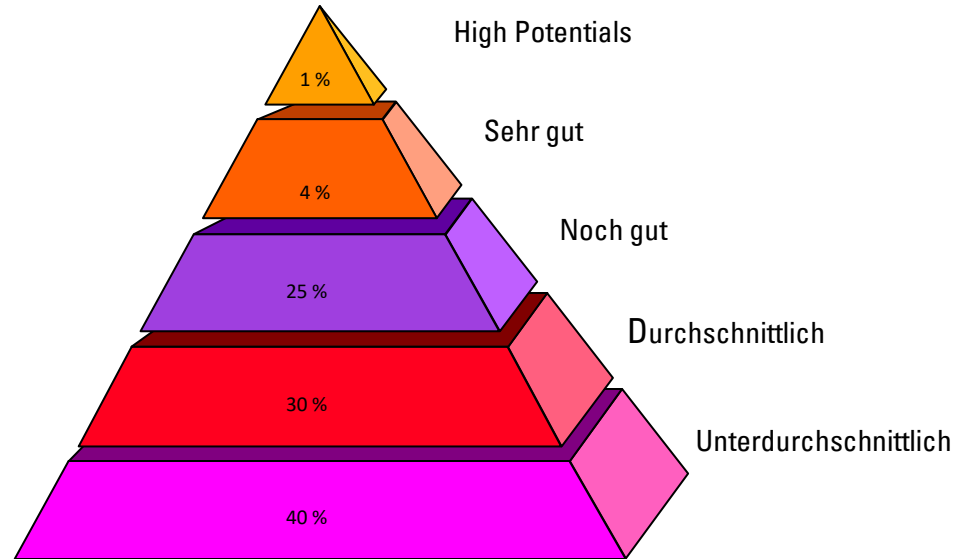
Beispiel: Das Personalportfolio



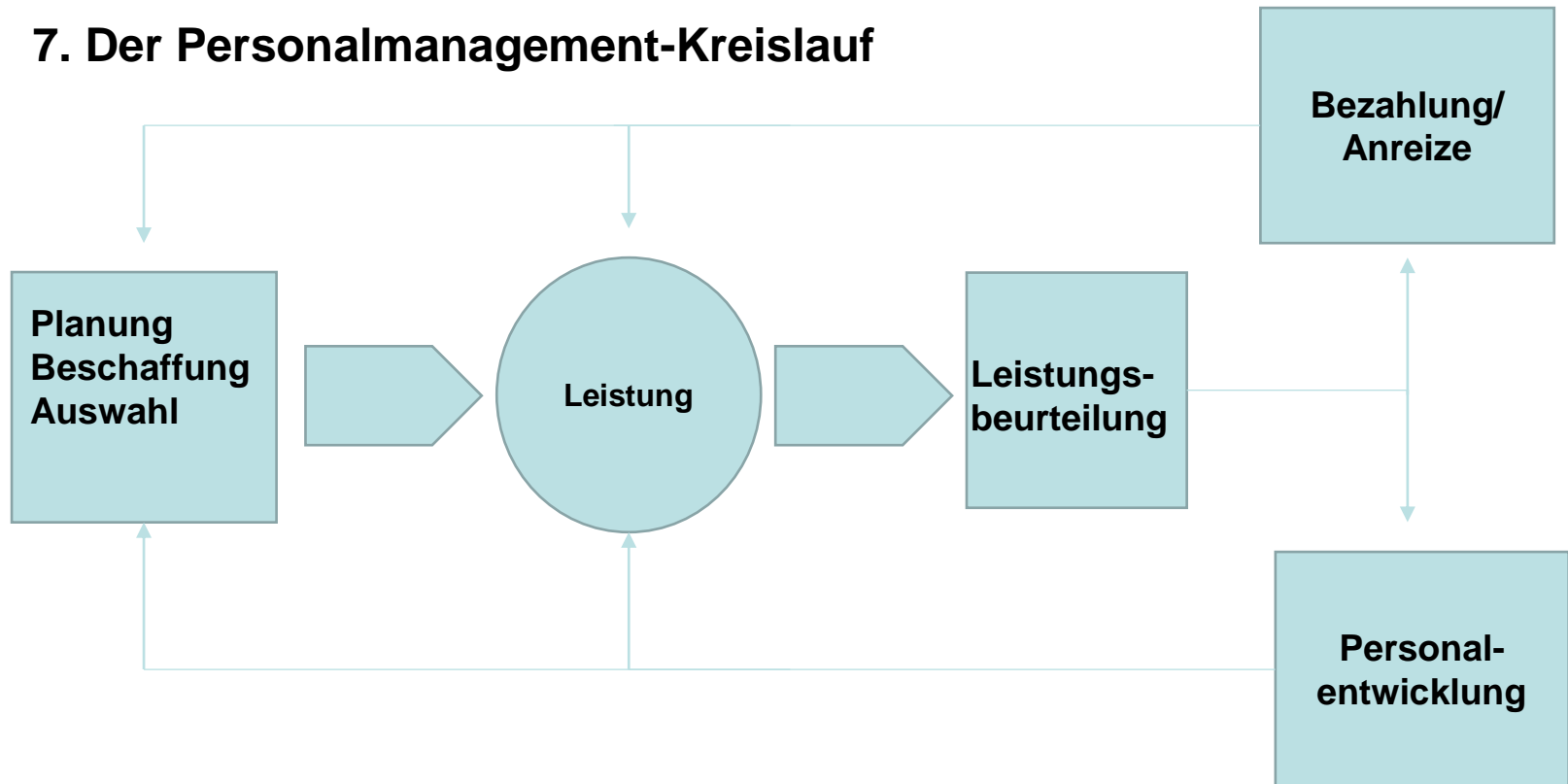
Beispiel: Laufbahn- & Karriereplanung



Beispiel: Rekrutierung von Hochschulabsolventen



7. Der Personalmanagement-Kreislauf



8. Kriterien der Personalauswahl und -beurteilung

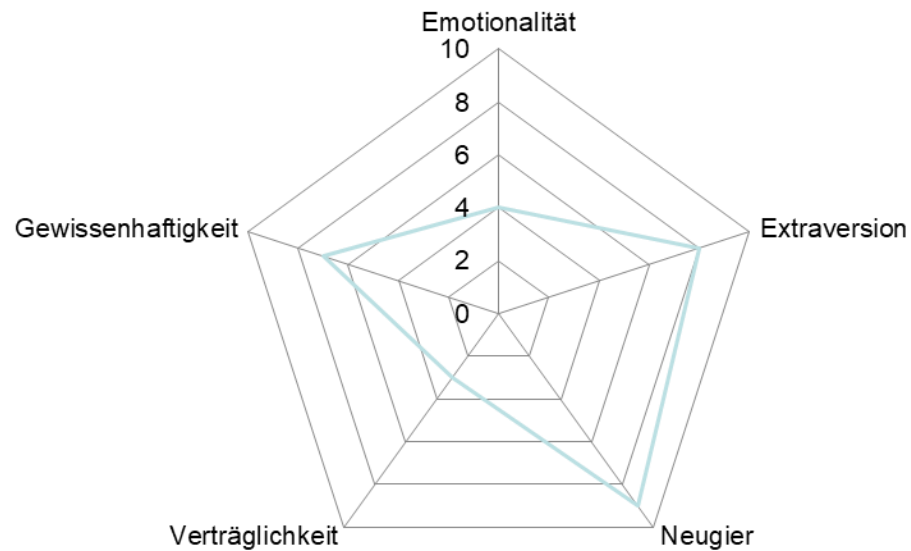
(a) Beurteilungskriterien nach Scharnhorst (1755-1813)

| Merkmale | ? | ? |
|----------|---|---|
| ? | | |
| ? | | |

(a) Beurteilungskriterien nach Scharnhorst (1755-1813)

| Merkmale | <i>Faul</i> | <i>Fleissig</i> |
|-----------------|-------------|-----------------|
| <i>Dumm</i> | | |
| <i>Schlau</i> | | |

(b) Persönlichkeitsorientierte Beurteilungskriterien (Big Five)

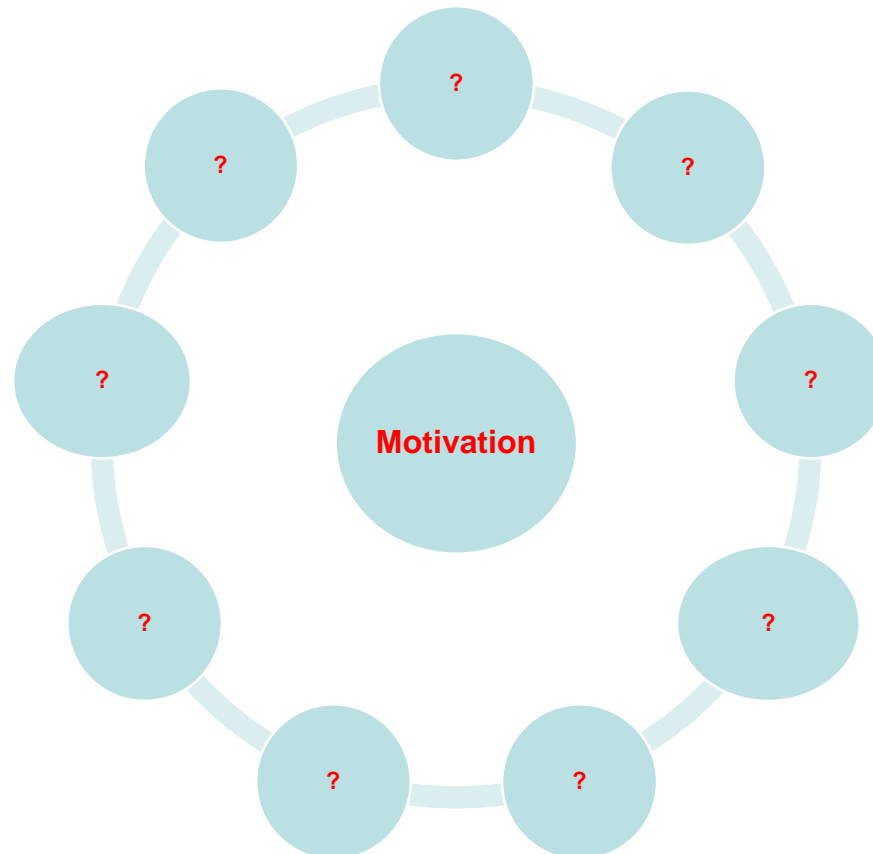


(c) Verhaltensorientierte Beurteilungskriterien

(messbar)

- Leistungsmenge
- Leistungsqualität
- Sozialverhalten
 - ... Kunden
 - ... Kolleginnen & Kollegen
- Initiative

9. Motivatoren in der Arbeitswelt



9. Motivatoren in der Arbeitswelt



Dozenten



Prof. Dr. Wolfgang Krüger

Hochschullehrer

Fachhochschule des Mittelstands, FHM

Hannover

www.fh-mittelstand.de